

PENGARUH PENERAPAN K3 (KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN KERJA) DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. MALALA

Lianova

Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia
Lianova701@gmail.com

ABSTRACT

Companies in the technology sector are companies that continue to grow with the times. The company is required to play an active role in technological sophistication that can be useful for the community. Increasingly optimal employee performance can help the company to continue to grow. Employee performance can be influenced by K3 and salary factors. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The sampling technique in this study used a saturated sample technique with a total of 45 employees. Data obtained through questionnaires or questionnaires, observations and interviews. From the results of the analysis that has been carried out, the results of the study indicate that the work safety variable (X1) partially affects employee performance (Y). Occupational health variable (X2) has no effect on employee performance (Y) partially. The job security variable (X3) has a partial effect on employee performance (Y). Salary variable (X4) partially affects employee performance (Y). K3 and salary variables have an effect on employee performance (Y) simultaneously in CV. Malala.

Keywords: K3 (Occupational Safety, Occupational Health, Occupational Security), Salary, Employee Performance.

ABSTRAK

Perusahaan pada bidang teknologi adalah perusahaan yang terus berkembang mengikuti jamannya. Perusahaan tersebut dituntut untuk berperan aktif pada kecanggihan teknologi yang dapat berguna untuk masyarakat. Kinerja karyawan yang semakin optimal dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor K3 dan gaji. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 45 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner atau angket, observasi dan wawancara. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Variabel kesehatan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Variabel keamanan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Variabel gaji (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Variabel K3 dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan di CV. Malala.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Keamanan Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mengutamakan K3 (keselamatan kerja, kesehatan kerja dan keamanan kerja) adalah perusahaan yang memiliki tanggungjawab atas keamanan dan memberikan jaminan kepada karyawan. Adanya jaminan tersebut dapat memicu kinerja karyawan. Karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan optimal. Akan tetapi, dalam perusahaan tidak semua dapat menerapkan K3 (keselamatan kerja, kesehatan kerja dan keamanan kerja) tersebut. Gaji adalah salah satu tujuan karyawan dalam bekerja. Karyawan mendapatkan gaji dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup yang layak, memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan. Gaji ini merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, tidak semua perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai kinerja yang dihasilkan.

CV. Malala memiliki fenomena permasalahan terkait kinerja perusahaan. Pada bulan Januari-Mei 2022 mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini dapat dilihat dari hasil industri dan pemasangan lalu lintas yang kurang tepat waktu. Adanya permasalahan tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti mengambil judul “Pengaruh Penerapan K3 (Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Keamanan Kerja) Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Malala”.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sujarweni, 2015:39) penelitian kuantitatif adalah “jenis penelitian yang menghasilkan suatu penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran”. CV. Malala ini terletak di Jl. Temulawak, Ds. Minggiran, Kec. Papar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Menurut (Sujarweni, 2015:87) *non probability sampling* ialah “teknik pengambilan sampel dengan cara tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Untuk

teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan *sampling purposive* yang artinya teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu, (Sujarweni, 2015:88).

Populasi pada CV. Malala ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 45 orang. Maka sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel dengan metode sampling jenuh dan menggunakan keseluruhan dari populasi yang akan dijadikan sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang.

Peneliti menggunakan alat analisis SPSS (*statistical package for social science*) sebagai alat bantu dalam mengolah data. Sedangkan untuk teknik analisis, peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	Pearson Correlation	Nilai Signifikan	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0,833	0,000	Valid
	X1.2	0,864	0,000	Valid
	X1.3	0,769	0,000	Valid
	X1.4	0,728	0,000	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keselamatan kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa seluruh item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Variabel	Item Kuesioner	Pearson Correlation	Nilai Signifikan	Keterangan
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,537	0,000	Valid
	X2.2	0,520	0,000	Valid
	X2.3	0,672	0,000	Valid
	X2.4	0,739	0,000	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa seluruh item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Variabel	Item Kuesioner	Pearson Correlation	Nilai Signifikan	Keterangan
Kemanan Kerja (X3)	X3.1	0,581	0,000	Valid
	X3.2	0,710	0,000	Valid
	X3.3	0,669	0,000	Valid
	X3.4	0,632	0,000	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keamanan kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa seluruh item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Variabel	Item Kuesioner	Pearson Correlation	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaji (X4)	X4.1	0,631	0,000	Valid
	X4.2	0,784	0,000	Valid
	X4.3	0,703	0,000	Valid
	X4.4	0,605	0,000	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaji (X4) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa seluruh item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,796	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,650	Reliabel
Keamanan Kerja (X3)	0,642	Reliabel
Gaji (X4)	0,624	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Keselamatan Kerja (X1) adalah $0,796 > 0,60$. Diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Kesehatan Kerja (X2) adalah $0,650 > 0,60$. Diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Keamanan Kerja (X3) adalah $0,642 > 0,60$. Diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Gaji (X4) adalah $0,624 > 0,60$. Diketahui

bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,689 > 0,60$. Sesuai kriteria pengambilan keputusan, seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Analisis Korelasi

Tabel 3. Analisis Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Signifikan
Keselamatan Kerja (X1)	0,664	0,000
Kesehatan Kerja (X2)	0,419	0,000
Keamanan Kerja (X3)	0,624	0,000
Gaji (X4)	0,605	0,000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel keselamatan kerja (X1) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,664 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel keselamatan kerja (X1) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,419 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel kesehatan kerja (X2) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keamanan kerja (X3) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,624 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel keamanan kerja (X3) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel gaji (X4) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,605 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel gaji (X4) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan gaji (X4) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	F hitung	Sig-F	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,720	5,562	0,000			H_2 diterima
Kesehatan Kerja (X2)	-0,236	-	0,093	22,730	0,000	H_3 ditolak

Keamanan Kerja (X3)	-0,500	-2,524	0,016	H ₄ diterima
Gaji (X4)	0,797	4,898	0,000	H ₅ diterima
Konstanta (a)				4,179
R				0,833
R Square				0,694
Adjusted R Square				0,664

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda adalah dalam rumus berikutnya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$= 4,179 + 0,720 + (-0,236) + (-0,500) + 0,797 + 0$$

Keterangan:

1. a = 4,179 artinya apabila keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan gaji (X4) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,179.
2. b₁ = 0,720 artinya apabila keselamatan kerja (X1) naik 1 (satu) satuan dan kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3), gaji (X4) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,720 satuan.
3. b₃ = -0,236 artinya apabila kesehatan kerja (X2) naik 1 (satu) satuan dan keselamatan kerja (X2), keamanan kerja (X3), gaji (X4) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,236 satuan.
4. b₄ = -0,500 artinya apabila keamanan kerja (X3) naik 1 (satu) satuan dan keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), gaji (X4) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,500 satuan.
5. b₅ = 0,797 artinya apabila gaji (X4) naik 1 (satu) satuan dan keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,797 satuan.

Uji t

Berikut akan dibahas satu persatu untuk masing-masing hipotesis yaitu:

1. Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05 dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk variabel keselamatan kerja (X1) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H₂ diterima dan H₀ ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05 dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk

variabel kesehatan kerja (X2) dengan taraf signifikansi sebesar $0,093 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Keamanan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk variabel keamanan kerja (X3) dengan taraf signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keamanan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh Gaji (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk variabel gaji (X4) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_5 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel gaji (X4) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara simultan.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Keamanan Kerja (X3) dan Gaji (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Probabilitas nilai F atau signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian ini memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_6 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan gaji (X4) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Gaji (X4) Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai β pada variabel gaji (X4) sebesar $0,797$. Maka variabel gaji (X4) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H_7 diterima dan H_0 diterima.

Koefisien Determinasi

Adjusted R Square adalah sebesar $0,664$. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan gaji (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $66,4\%$. Sedangkan sisanya

(100% - 66,4% = 33,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian kami.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1) K3 (keselamatan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja) dan Gaji memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa variabel k3 (keselamatan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja) dan gaji memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikan $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel keselamatan kerja (X1) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_2 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dibuat kepada karyawan maupun perusahaan sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang terjadi akibat hubungan kerja di dalam lingkungan kerja (Simanjuntak, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru” menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru.

3) Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel kesehatan kerja (X2) dengan taraf signifikansi sebesar $0,093 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dibuat kepada karyawan maupun perusahaan sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang terjadi akibat hubungan kerja di dalam lingkungan kerja (Simanjuntak, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru” menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru.

4) Keamanan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel keamanan kerja (X3) dengan taraf signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keamanan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang dibuat kepada karyawan maupun perusahaan sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang terjadi akibat hubungan kerja di dalam lingkungan kerja (Simanjuntak, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru” menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru.

5) Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel gaji (X4) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_5 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel gaji (X4) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Gaji adalah “sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”, (Tulus Agus, 2011:140).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subianto, 2016) dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat”, menunjukkan bahwa variabel gaji memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

6) Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Keamanan Kerja berpengaruh dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji F memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_6 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja (X1),

kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan gaji (X4) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7) Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa nilai β pada variabel gaji (X4) sebesar 0,797. Maka gaji (X4) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H_7 diterima dan H_0 ditolak.

Gaji adalah “sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”, (Tulus Agus, 2011:140).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subianto, 2016) dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat”, menunjukkan bahwa variabel gaji memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel k3 (keselamatan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja) dan gaji memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikan $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel keselamatan kerja (X1) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_2 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel kesehatan kerja (X2) dengan taraf signifikansi sebesar $0,093 > 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel keamanan kerja (X3) dengan taraf signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel keamanan kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Variabel gaji (X4) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_5 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel gaji (X4) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan gaji (X4) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_6 diterima dan H_0 ditolak.
7. Variabel gaji (X4) memiliki nilai β sebesar 0,797. Maka gaji (X4) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) atau H_7 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel K3 dan gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada CV. Malala untuk meningkatkan program K3 untuk menghindari kecelakaan kerja. Peralatan dan perlengkapan yang memadai akan membuat karyawan lebih aman dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan maksimal. Selain itu, pemberian gaji yang sesuai dengan usaha karyawan yang diberikan maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti: kecerdasan emosional, kompensasi, budaya perusahaan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan*. ALFABETA CV.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen SDM* (Revisi, Ce). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakaryaw.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. ALFABETA CV.
- Simanjuntak, N. (2016). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haleyora Powerindo Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1-10.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.